


|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | <br><b>SAINT-GOBAIN</b> |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |  |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |  |


# **PROCEDURA DI GESTIONE**

## **WHISTLEBLOWING**

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001


2023



|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| 1. SCOPO .....   | 3  |
| 2. CAMPO DI APPLICAZIONE .....   | 3  |
| 3. TERMINI E DEFINIZIONI .....   | 3  |
| 3.1 Premessa .....   | 3  |
| 3.2 Il <i>Whistleblowing</i> : fonte normativa e natura dell'istituto.....   | 4  |
| 4. RIFERIMENTO NORMATIVI.....  | 4  |
| 5. RESPONSABILITÀ .....  | 4  |
| 6. METODOLOGIA .....   | 5  |
| 6.1 Oggetto della segnalazione .....   | 5  |
| 6.2 Soggetti segnalanti.....   | 5  |
| 6.3 Destinatari della segnalazione .....   | 6  |
| 6.4 Contenuto della segnalazione.....  | 6  |
| 6.5 Modalità di invio e gestione della segnalazione .....  | 6  |
| 6.6 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione .....   | 7  |
| 6.6.1 Segnalazioni inviate all'OdV .....   | 7  |
| 6.6.2 Segnalazioni inviate solamente ai Responsabili designati dalla Policy di Gruppo.....   | 9  |
| 6.7 Forme di tutela del <i>whistleblower</i> .....   | 10 |
| 6.7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del <i>whistleblower</i> e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.....  | 10 |
| 6.7.2 Divieto di atti discriminatori o di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del <i>whistleblower</i> per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione..... | 10 |
| 6.7.3 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del <i>whistleblower</i> .....                          | 10 |
| 6.7.4 Responsabilità del <i>whistleblower</i> .....  | 11 |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

## 1 SCOPO

Scopo della presente procedura è di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è di fornire al *whistleblower* chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

## 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Si specifica che la presente procedura si aggiunge, senza sostituirla, a quella adottata dal Gruppo Saint-Gobain per la gestione delle segnalazioni di illeciti il cui funzionamento è spiegato nella Policy Aziendale e nella Guida pratica disponibile nella sezione *Compliance* dell'intranet.

Tuttavia, la Società, al fine precipuo di favorire, semplificare e potenziare la segnalazione di illeciti, ha messo a disposizione del whistleblower anche una piattaforma informatica univoca, altamente sicura, utilizzabile, a scelta dell'utente, per inviare segnalazioni ai Responsabili designati dal Gruppo e/o all'OdV.

Nella sezione *Compliance* dell'intranet sono disponibili maggiori informazioni.

## 3 TERMINI E DEFINIZIONI

### 3.1 Premessa


Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "**Decreto**") ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema sanzionatorio che prefigura forme di responsabilità amministrativa degli Enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da soggetti che rivestono una posizione apicale nella struttura aziendale, ovvero da soggetti sottoposti alla vigilanza di questi ultimi.

Il Legislatore, tuttavia, ha previsto l'esclusione della responsabilità dell'Ente nel caso in cui questo ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "**Modello Organizzativo**") idoneo a prevenire i reati indicati dal Decreto.

La Società si è dotata di un Modello Organizzativo, previa analisi dei processi aziendali finalizzata all'individuazione delle aree a rischio di commissione dei reati, con nomina dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "**OdV**") incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

### 3.2 Il *Whistleblowing*: fonte normativa e natura dell'istituto

La presente procedura descrive il processo per adempiere al dettato normativo imposto dalla Legge del 30 novembre 2017, n. 179 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati*

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che introduce di fatto il **whistleblowing** e modifica l'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001, prevedendo:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la **riservatezza dell'identità del segnalante** nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, **con modalità informatiche**, la **riservatezza dell'identità del segnalante**;
- c) il **divieto di atti di ritorsione** o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del **segnalante** per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua **con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate**.

#### 4 RIFERIMENTI NORMATIVI

| POLICY / DOCUMENTO   |
|--|
| Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01   |
| Codice Etico, protocolli, procedure interne rilevanti ai fini "231" e Sistema disciplinare "231" |
| Whistleblower Policy - Gruppo Saint-Gobain   |

#### 5 RESPONSABILITÀ

La violazione degli obblighi previsti dalla presente procedura configura una responsabilità disciplinare, laddove, a seconda della fattispecie, non siano individuabili illeciti più gravi.


La procedura individuata nel presente atto per il whistleblowing, nonché i profili di tutela del segnalante, saranno sottoposti a revisione periodica.

#### 6 METODOLOGIA

##### 6.1 Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni attuate tramite la piattaforma informatica (*Tip-Off*) di cui sopra avranno esclusivamente ad oggetto violazioni (o presunte tali) di principi o disposizioni riguardanti il Modello Organizzativo stabiliti:

- nel Codice Etico,
- nei Protocolli "231",

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

- nelle procedure interne rilevanti ai fini della “231”,
- nel sistema disciplinare “231”.

Le segnalazioni dovranno essere, quindi, circostanziate, riferite a condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto, oltre che fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in seno alla Società.

L’Organismo di Vigilanza è a disposizione dei dipendenti per fornire delucidazioni e chiarimenti riguardanti la disciplina in commento e, quindi, per fornire al *whistleblower* ogni informazione utile affinché possa eventualmente procedere con la segnalazione degli illeciti.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate dal segnalante in buona fede e in modo disinteressato. Pertanto, il segnalante non dovrà utilizzare l’istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorrerà che egli si riferisca alla disciplina e alle procedure interne di competenza di altri organismi o uffici.

## 6.2 Soggetti segnalanti

Le segnalazioni di cui alla presente procedura potranno essere effettuate solamente da persone in organico nella Società, sia con ruoli apicali che di subordinazione agli stessi. Più precisamente, i soggetti segnalanti potranno essere:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera precedente.

In altri termini, i segnalanti destinatari di questa procedura potranno essere i c.d. “apicali” di cui alla lettera a) e i lavoratori agli stessi subordinati di cui alla lettera b).


La presente procedura non sarà, quindi, utilizzabile dai c.d. collaboratori esterni alla Società, quali, per esempio, i fornitori (a differenza di quanto previsto dalla Policy di Gruppo in tema di *whistleblowing* secondo cui anche i fornitori potranno, invece, effettuare segnalazioni di illeciti ed a cui si rimanda per tale ipotesi).

## 6.3 Destinatario della segnalazione

L’Organismo di Vigilanza o suoi membri saranno il soggetto destinatario delle segnalazioni di illeciti previsti nella presente procedura.

L’Odv riceverà le segnalazioni, valuterà se ammissibili o se prive dei requisiti richiesti per proseguire con un’analisi più approfondita, terrà aggiornato il *whistleblower* circa la gestione e l’esito delle segnalazioni, informerà periodicamente il Consiglio di Amministrazione, e comunque con una cadenza non inferiore al semestre solare, di tutte le segnalazioni ricevute.

La gestione delle segnalazioni verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del *whistleblower*.

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

Nel caso di presenza di illeciti confermati dall'OdV, il Consiglio di Amministrazione sarà l'Organo esclusivamente deputato ad adoperarsi per ripristinare l'integrità della Società, anche mediante l'irrogazione di provvedimenti disciplinari laddove ritenuto opportuno.

#### 6.4 Contenuto della segnalazione

Il *whistleblower* dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire all'OdV di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti oltre che prive di manifesta portata strumentale ed emulativa e di attitudine diffamatoria o calunniosa.

A tal fine, la segnalazione dovrà, preferibilmente, contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'azienda (in linea di principio, le segnalazioni anonime non saranno prese in considerazione, salvo il caso in cui risultino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove, cioè, siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati);
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

#### 6.5 Modalità di invio e gestione della segnalazione


Le segnalazioni potranno o essere cartacee o, preferibilmente, informatiche previo utilizzo dell'apposita piattaforma informatica (Tip Off) messa a disposizione della Società.

Le segnalazioni cartacee, inviate mediante posta, potranno essere inserite in un plico o in una busta chiusa che all'esterno riporti la locuzione "*Riservato - Whistleblowing*" o altre analoghe. Il plico dovrà essere spedito presso l'indirizzo del Presidente dell'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo:

ODV di Saint-Gobain Autover Italia s.r.l.

Alla c.a. del Presidente

Via Giovanni Bensi 8 -20052 Milano

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

Come detto sopra, preferibilmente, le segnalazioni dovranno essere effettuate in via informatica utilizzando la piattaforma informatica Tip-Off messa a disposizione dalla Società. Ciò sia per garantire una gestione più ordinata del flusso informativo, sia per offrire maggiori garanzie a tutela della riservatezza del segnalante.

Qualsiasi utente dotato di un dispositivo (desktop o mobile) connesso a *internet* potrà facilmente aprire una segnalazione digitando la *url* “<https://saint-gobain.tip-off.it>”.

Tip-Off è, difatti, un software per la gestione del *whistleblowing* che consente agli utenti di effettuare delle segnalazioni di illeciti con la garanzia di estrema riservatezza.

L'autore della segnalazione potrà accedere all'apposita pagina della piattaforma “*Segnalazioni*” senza credenziali di accesso o altro e decidere quali informazioni inviare al sistema. Tali informazioni non verranno, in alcun modo, salvate nel *browser* durante la sessione; così come non verrà tenuta traccia di alcuna attività relativa alla stessa, né sul computer locale, né sui *server* di Tip-Off.

## 6.6 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Di seguito viene declinato il processo di gestione della segnalazione e ciò sia nel caso in cui venga inviata all'OdV che nel diverso caso in cui essa venga inviata secondo quanto stabilito dalla *Policy* interna del Gruppo Saint-Gobain.

### 6.6.1 Segnalazioni inviate all'OdV

#### *Analisi preliminare*

Tutte le segnalazioni inviate all'OdV saranno oggetto, ad opera del citato OdV, di una analisi preliminare al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una propria valutazione della fondatezza della segnalazione stessa.


Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, con le relative motivazioni. L'OdV provvederà a informare il segnalante dell'archiviazione della richiesta. Inoltre, sarà obbligo dell'OdV informare il Consiglio di Amministrazione, qualora ritenesse la segnalazione palesemente infondata ed effettuata da parte del *wistleblower* con dolo o colpa grave.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti, l'OdV provvederà a coinvolgere le Funzioni interessate (sempre garantendo la riservatezza del segnalante), dovendo in ogni caso informare, circa l'esito delle analisi preliminari, anche il Consiglio di Amministrazione. Qualora si trattasse di segnalazioni riguardanti la maggioranza degli Amministratori e/o il suo Presidente, l'OdV informerà il Collegio sindacale.

L'OdV aggiornerà il *wistleblower* della presa in carico della segnalazione con avvio di una fase istruttoria.

Nel caso di segnalazioni effettuate tramite la piattaforma informatica Tip-Off, tutto il flusso informativo e lo scambio di corrispondenza e di documentazione verrà gestito elettronicamente mediante la suddetta piattaforma a garanzia della riservatezza del segnalante.

#### *Istruttoria*

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, l'OdV provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel corso della fase istruttoria l'OdV potrà richiedere al segnalante chiarimenti e maggiori evidenze per corroborare la segnalazione.

L'OdV potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, in particolare tramite la richiesta della effettuazione di specifici *audit*, potendosi, altresì, di concerto con la società, avvalere all'occorrenza di specifiche consulenze esterne.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiranno la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto l'OdV.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dall'OdV di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su *database* pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Sarà dovere dell'OdV tenere aggiornato il *whistleblower* circa i tempi previsti dell'istruttoria e della conclusione del processo.

### **Conclusione del processo**

Al termine dell'istruttoria l'OdV provvederà a informare il Consiglio di Amministrazione con l'emissione di un *report* finale. Sulla base di tale documento l'Organo amministrativo potrà:


- a) concordare con il *management* responsabile della Funzione interessata dalla segnalazione l'eventuale "*action plan*" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;
- b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);
- c) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione riguardasse la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'OdV provvederà a informare il Collegio sindacale per la valutazione delle azioni da intraprendere.

### **Conservazione della documentazione**

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività l'OdV assicurerà l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il periodo di 2 anni dalla ricezione della segnalazione ovvero, se la segnalazione avesse ad oggetto fatti idonei a



|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

integrare gli estremi di illeciti disciplinari e/o reati, i dati saranno archiviati per un tempo pari alla prescrizione dell'illecito disciplinare e/o del reato.

### 6.6.2 Segnalazioni inviate solamente ai Responsabili designati dalla *policy* di Gruppo

L'OdV dovrà essere informato anche in merito alle eventuali segnalazioni effettuate solamente ai Responsabili designati secondo quanto stabilito dalla *policy* di Gruppo Saint-Gobain, riguardante la segnalazione di illeciti.

In particolare, ogni segnalazione pervenuta ai Responsabili designati o a ogni soggetto coinvolto dalla procedura di Gruppo riguardante fatti inerenti la Società dovrà essere contestualmente comunicata all'OdV alla casella di posta elettronica:

odv05075@saint-gobain.com

Tale comunicazione dovrà essere dettagliata nell'oggetto con puntuale evidenza del potenziale fatto illecito segnalato o della irregolarità indicata; della qualifica del segnalante quale dipendente o meno, nonché, infine, di tutte le informazioni sopra previste. Dovranno altresì essere indicati i tempi di istruttoria prevedibili e l'indicazione dell'eventuale intenzione di non procedere con l'indagine indicandone nel dettaglio la motivazione.

L'OdV effettuerà una propria valutazione qualora le segnalazioni riguardino illeciti ex D.Lgs. 231/01 o irregolarità o violazione del Modello Organizzativo: all'esito potrà richiedere ulteriori dettagli e decidere se proseguire con una propria istruttoria in autonomia.

Qualora i Responsabili designati alla gestione della segnalazione decidessero di procedere con l'istruttoria, gli stessi si impegneranno a fornire all'OdV, tramite la casella di posta elettronica sopra indicata, l'esito finale della stessa, con le opportune motivazioni e con le opportune informazioni di dettaglio, dando la possibilità di accedere alla documentazione.

Con periodicità almeno semestrale verrà fornito all'OdV formale aggiornamento sullo stato dell'istruttoria e sarà sempre facoltà dell'OdV chiedere ulteriori chiarimenti.

All'esito della chiusura dell'istruttoria da parte della Società, qualora l'OdV ritenesse non soddisfacente l'esito dell'indagine, lo stesso potrà procedere con una propria e autonoma ulteriore indagine.


Per l'eventuale indagine svolta in autonomia ovvero per la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, l'OdV vi provvederà nel rispetto dei principi d'imparzialità e riservatezza, compiendo ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'eventuale audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Per quanto riguarda il processo attraverso il quale l'OdV gestirà la segnalazione si rimanda a quanto sopra riportato.

## 6.7 Forme di tutela del *whistleblower*

### 6.7.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower* e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata e tutti coloro che ricevano o fossero coinvolti nella gestione delle segnalazioni saranno tenuti a tutelare la riservatezza di ogni informazione.

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

La violazione dell'obbligo di riservatezza sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nei limiti consentiti dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, esclusivamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta (e senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

#### **6.7.2 Divieto di atti discriminatori o di ritorsione, diretti e indiretti, nei confronti del whistleblower per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione**

Nei confronti del dipendente che ponesse in essere una segnalazione ai sensi della presente procedura, non sarà consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono quantomeno: licenziamento, sanzioni disciplinari conservative, trasferimento, demansionamento o cambio mansioni o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.


Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, il segnalante potrà segnalarlo direttamente all'OdV che tratterà l'informazione con la dovuta cautela a tutela del segnalante stesso.

Sarà, comunque, onere del Datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

#### **6.7.3 Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del whistleblower**

La segnalazione/denuncia del whistleblower costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (Rivelazione di segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (Obbligo di fedeltà). Sono fatti salvi gli obblighi del professionista in tema di rispetto del segreto professionale.

Quando notizie e documenti, che sono comunicati all'organo deputato a riceverli, siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   |  |
|  | GESTIONE WHISTLEBLOWING                         |   |
|  | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo |   |

#### 6.7.4 Responsabilità del *whistleblower*

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione falsa e/o diffamatoria.

In particolare, le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertato che la segnalazione falsa e/o diffamatoria sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Tale fatto è, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e/o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e l'OdV invierà tutta la documentazione istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza (ferme, in ogni caso, le relative conseguenze di legge derivanti dal fatto di aver effettuato segnalazioni non veritiere e/o diffamatorie).

Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, l'OdV, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione.

Inoltre, fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora, al termine del procedimento, l'OdV, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la segnalazione del denunciante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti.

La Società potrà tutelarsi in caso di illeciti penali o civili commessi dal segnalante attraverso le forme di legge.